

Jurisprudence : CA Versailles, 04-06-2020, n° 17/04940, Infirmité partielle

CA Versailles, 04-06-2020, n° 17/04940, Infirmité partielle

A89513MH

Article, 696, CPC

Article, L1332-4, C. trav.

Article, L4121-1, C. trav.

Article, L1132-1, C. trav.

Article, L1232-1, C. trav.

Nullité du licenciement

Formation

Mesure discriminatoire

Promotion professionnelle

Renouvellement d'un contrat

Abstract

► La décision de l'employeur de recourir à un entretien préalable de licenciement à distance, via une téléconférence, au regard des circonstances de l'espèce, ne constitue pas une irrégularité de procédure dès lors que les droits de la salariée ont été respectés et que celle-ci a été en mesure de se défendre utilement.

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80A

6e chambre

ARRÊT N° 187

CONTRADICTOIRE

DU 04 JUIN 2020

N° RG 17/04940

N° Portalis DBV3-V-B7B-R4LY

AFFAIRE :

Sara Z

C/

SAS DELPHI FRANCE SAS

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 7 Septembre 2017 par le conseil de prud'hommes - Formation de départage de Cergy Pontoise

Section : Encadrement

N° RG 16/00145 Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées le 5 Juin 2020 à

- Me Anne-Laure ...

- Me Martine ...

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE QUATRE JUIN DEUX MILLE VINGT,

La cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre

Madame Sara Z

née le à Casablanca (MAROC)

de nationalité Française

Marina Wharf 1 Floor 24 - Apt 2402 DUBAÏ MARINA - UNITED ARAB ÉRIMATES

Ayant pour avocat Me Alexandra DESMEURE, plaidant, avocate au barreau de PARIS ; et Me Anne-Laure ..., constituée, avocate au barreau de VERSAILLES, vestiaire 628

APPELANTE

La SAS DELPHI FRANCE SAS

CERGY-PONTOISE

Ayant pour avocat Me Harold BERRIER, plaident, avocat au barreau de PARIS ; et Me Martine ... de la SELARL Lexavoué Paris-Versailles, constituée, avocate au barreau de VERSAILLES, vestiaire 625

INTIMÉE

Composition de la cour :

L'affaire était initialement appelée à l'audience publique du 21 Avril 2020 pour être débattue devant la cour, composée de :

Madame Isabelle VENDRYES, Président,

Madame Valérie DE LARMINAT, Conseiller,

Madame Nathalie GAUTRON-AUDIC, Conseiller,

Au vu de l'état d'urgence sanitaire alors en vigueur, et en application de l'article 8 de l'ordonnance 2020-304 du 25 Mars 2020 portant, notamment, adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale, il a été décidé par le président que la procédure susvisée se déroulerait sans audience.

Les parties en ont été avisées par le greffe le 16 Avril 2020 et ces dernières ne s'y sont pas opposées.

Greffier : Monsieur Nicolas CAMBOLAS,

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Rappel des faits constants

La SAS Delphi France, dont le siège social se trouve Cergy-Pontoise, a pour activité principale

la conception et la fabrication d'équipements pour l'automobile. Elle emploie plus de dix salariés et applique la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972.

Mme Sara Z, née le 11 décembre 1984, a été engagée par cette société en qualité de chef de produits, statut cadre, selon contrat de travail à durée indéterminée à temps complet du 1er mars 2011, moyennant une rémunération annuelle brute de 42 000 euros versée sur treize mois.

Par avenant d'expatriation à effet au 1er février 2014, Mme Z a été promue aux fonctions de Trade Marketing Specialist for Middle East and ... Africa (MENA) en détachement à Dubaï.

Mme Z a été en congé-maternité du 27 avril au 17 août 2015 puis en congés et en arrêt maladie. Sur l'année 2015, elle a ainsi travaillé du mois de janvier au mois d'avril 2015, au mois de novembre en télétravail et une partie du mois de décembre.

Le 5 janvier 2016, Mme Z a été placée en arrêt-maladie pour une durée de trente jours, cet arrêt ayant été renouvelé pour une nouvelle durée de trente jours le 4 février 2016.

Après un entretien préalable fixé au 24 février 2016 réalisé par téléconférence, Mme Z s'est vu notifier son licenciement par courrier en date du 29 février 2016, motifs pris d'une insuffisance professionnelle et d'une absence prolongée perturbant le bon déroulement de l'activité de la société.

Par requête en date du 11 mars 2016, Mme Z a saisi le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise en contestation de son licenciement.

La décision contestée

Par jugement contradictoire rendu le 7 septembre 2017, la section encadrement du conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise a :

- fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire de Mme Z à 4 060 euros bruts,
- dit que Mme Z n'avait pas été victime de discrimination,
- dit que le licenciement notifié à Mme Z était dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamné SAS Delphi France à payer à Mme Z les sommes nettes suivantes, avec intérêts légaux à compter du jugement et capitalisation :
 - ' 40 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - ' 4 060 euros à titre de dommages-intérêts pour violation de la période de garantie d'emploi,
- condamné Mme Z à payer à la SAS Delphi France les sommes nettes suivantes, avec intérêts légaux à compter du jugement et capitalisation :
 - ' 1 372,65 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice né de l'impossibilité pour la société de se voir rétrocéder par la caisse primaire d'assurance maladie les indemnités journalières qu'elle aurait dû recevoir au titre de la subrogation pour la période du 27 septembre au 27 octobre 2015,
 - ' 11 000 euros à titre de dommages-intérêts résultant du préjudice né du défaut de remboursement des avances sur loyer versées par la société,
- ordonné à Mme Z de restituer sans tarder à SAS Delphi France le matériel professionnel appartenant à la société qu'elle détenait sans droit ni titre,
- débouté les parties du surplus de leurs demandes,
- mis les éventuels dépens de l'instance à la charge de la SAS Delphi France.

La procédure d'appel

Mme Z a interjeté appel du jugement par déclaration n° 17/04940 du 19 octobre 2017.

Prétentions de Mme Z, appelante

Par conclusions adressées par voie électronique le 17 décembre 2019, Mme Z demande à la cour d'appel de :

- infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a fixé la moyenne de ses trois derniers mois de salaire à 4 060 euros bruts et statuant à nouveau, fixer la moyenne de ses douze derniers mois de salaire à 6 160 euros bruts,

sur le licenciement à titre principal,

- infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit qu'elle n'a pas été victime de discrimination, l'a déboutée de sa demande de nullité du licenciement pour discrimination et l'a déboutée de sa demande de réintégration sous astreinte de 1 000 euros par jour et paiement de l'indemnité de réintégration,

- dire et juger son licenciement nul et de nul effet,

- ordonner sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent, et ce sous astreinte de 1 000 euros,

- condamner SAS Delphi France à lui verser une somme de 6 160 euros bruts par mois depuis le 29 février 2016 jusqu'au jour de sa réintégration effective, sous astreinte de 1 000 euros par jour de retard à compter de la signification de l'arrêt à intervenir,

à titre subsidiaire,

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a jugé que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

- infirmer le quantum des dommages-intérêts pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse qui sera augmenté à la somme de 110 880 euros, à tout le moins confirmer le jugement en ce qu'il a alloué la somme de 40 000 euros,

à titre infiniment subsidiaire,

- infirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a déboutée de sa demande d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement et statuant à nouveau, dire et juger que la procédure de licenciement n'a pas été respectée et condamner SAS Delphi France à lui verser la somme de 6 160 euros à titre d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement,

en tout état de cause

- infirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes de dommages-intérêts pour discrimination et pour manquement à l'obligation de sécurité et l'a partiellement déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour violation de la période de garantie d'emploi,

- statuant à nouveau, condamner SAS Delphi France à lui verser les sommes suivantes - dommages-intérêts pour discrimination : 36 960 euros,

- dommages-intérêts pour manquement par SAS Delphi France à son obligation de sécurité : 18 480 euros,

- dommages-intérêts pour violation de la période de garantie d'emploi : 12 320 euros, sur les condamnations prononcées à son encontre

- infirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a condamnée à payer à la SAS Delphi France 1 372,65 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice né de l'impossibilité pour la société de se voir rétrocéder par la caisse primaire d'assurance maladie les indemnités journalières qu'elle aurait dû recevoir au titre de la subrogation pour la période du 7 septembre au 27 octobre 2015, en ce qu'il l'a condamnée à payer à la SAS Delphi France 11 000 euros à titre de dommages-intérêts résultant du préjudice né du défaut de remboursement

des avances sur loyer versées par la société et en ce qu'il a ordonné de restituer sans tarder à la SAS Delphi France le matériel professionnel appartenant à la société qu'elle détiendrait désormais sans droit ni titre,

- statuer à nouveau et débouter SAS Delphi France de l'intégralité de ses demandes reconventionnelles.

L'appelante sollicite en outre les intérêts de retard au taux légal, leur capitalisation et une somme de 5 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Prétentions de la SAS Delphi France, intimée

Par conclusions adressées par voie électronique le 16 avril 2018, la SAS Delphi France demande à la cour d'appel de :

- confirmer le jugement déféré en ce qu'il a :

- fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire de Mme Z à hauteur de 4 060 euros bruts,

- jugé que Mme Z n'a pas été victime de discrimination,

- jugé que le licenciement de Mme Z n'était pas nul,

- débouté Mme Z de sa demande de réintégration et d'indemnité de réintégration à hauteur de 81 312 euros,

- débouté Mme Z de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination à hauteur de 39 960 euros,

- débouté Mme Z de sa demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité à hauteur de 18 480 euros,

- débouté Mme Z de sa demande d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement à hauteur de 6 160 euros,

- débouté Mme Z de sa demande de paiement de la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamné Mme Z à lui rembourser les avances sur loyers indûment perçues par la salariée mais infirmer le quantum des condamnations à ce titre,

- en conséquence, infirmer le jugement déféré en ce qu'il a :

- jugé que le licenciement notifié à Mme Z était dépourvu de cause réelle et sérieuse,

- l'a condamnée à verser à Mme Z la somme de 40 000 euros nets à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- l'a condamnée à verser à Mme Z la somme de 4 060 euros à titre de dommages-intérêts pour la violation de la période de garantie d'emploi,

- l'a déboutée de sa demande de dommages-intérêts à hauteur de 2 500 euros pour restitution tardive des effets lui appartenant,

- l'a déboutée de sa demande de paiement de la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- juger que le licenciement de Mme Z repose sur une cause réelle et sérieuse,

- condamner Mme Z à lui payer la somme de 16 000 euros au titre des avances sur loyers qu'elle a versées et qui ont été indûment perçues par Mme Z,
- condamner Mme Z à lui payer des dommages-intérêts à hauteur de 2 500 euros au titre de la restitution tardive des effets lui appartenant,
- débouter Mme Z de l'intégralité de ses demandes, fins et prétentions.

Elle sollicite enfin une somme de 5 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour plus ample exposé des moyens des parties, il est renvoyé à leurs conclusions respectives, en application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

Par ordonnance rendue le 5 février 2020, le magistrat chargé de la mise en état a ordonné la clôture de l'instruction.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Mme Z soutient à titre principal que son licenciement serait nul comme étant fondé sur une discrimination liée à sa grossesse puis à son état de santé. Il convient donc de commencer par l'examen de cette demande.

Sur la discrimination

L'article L. 1132-1 du code du travail, dans sa version applicable au litige, dispose : " Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une

période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses m'urs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ".

L'article L. 1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Mme Z invoque une discrimination en raison de son état de grossesse puis de son état de santé. A l'appui de son allégation, elle invoque différents faits.

Elle soutient, en premier lieu, que le 9 octobre 2015, Mme ..., responsable RH, lui a expressément reproché son arrêt-maladie, lequel faisait suite à son congé maternité, en estimant que celui-ci n'était pas lié à son état de santé mais à sa situation financière. Elle souligne les propos suivants de Mme ... : " Tu as ensuite évoqué le fait que tu te sentais dépassée financièrement par la situation financière de ta famille à Dubaï et que ceci avait

motivé ton arrêt-maladie pour une durée d'un mois (!) un tel comportement est totalement incompatible avec le fonctionnement d'une petite équipe et de manière générale inacceptable et il nous apparaît donc important de souligner que nous ne pourrions tolérer dans le futur tout autre comportement troublant le bon fonctionnement de nos activités sur la région MENA ".

Il ressort toutefois de l'intégralité du courriel cité que Mme Legros souhaitait faire le point avec Mme Z dans la mesure où celle-ci avait multiplié les demandes de revalorisation des conditions financières de son détachement, dont certaines avaient été acceptées, et qu'elle semblait vouloir continuer à obtenir d'autres avantages financiers en faisant pression sur son employeur. Ce courriel s'inscrit donc dans un contexte particulier et n'apparaît pas discriminatoire.

Mme Z invoque, en deuxième lieu, le fait que le 10 octobre 2015, elle a rapporté à Mme ... que le service RH avait tenu des propos discriminants à son égard. Elle produit un courriel rédigé par elle-même : " Je souhaite aussi vous rappeler à ce propos que quand j'ai évoqué ce besoin de passer à un F3, votre service RH m'a répondu que je n'aurais pas dû faire un bébé à Dubaï ". S'agissant toutefois de propos tenus par l'intéressée elle-même, ils n'ont aucune valeur probante. En l'absence de toute autre preuve, cet élément ne peut être considéré comme établi. Il sera de surcroît relevé que Mme ... a indiqué dans un courriel du 30 octobre 2015 : " Nous ne pouvons accepter tes propos relatifs à la maternité. Si quelqu'un du département RH a, à un quelconque moment, tenu les propos que tu mentionnes, je t'invite à nous préciser les choses afin que nous prenions les dispositions qui s'imposent", Mme Z n'ayant jamais répondu sur ce point.

Mme Z invoque, en troisième lieu, le fait que la société savait que M. Redouane ... (n+1) avait recommencé à s'acharner sur elle dès son retour de congé maternité et d'arrêt maladie puisqu'elle tenait régulièrement informé son N+2, M. ... de la situation. Elle produit un courriel du 1er novembre 2015 (pièce 19K) : " ... Dan, je ne comprends pas cet acharnement totalement injustifié et ce ton de mail totalement inapproprié de la part de Redouane. Il s'agit là, une

fois de plus, d'un acharnement de plus d'une longue série que je ne pourrai tolérer par la suite... et une fois de plus je fais preuve de retenue et de prise de recul. J'hésite à relever ce point au niveau du RH Groupe, merci de ton conseil avisé STP. Sara ". S'agissant encore d'un document rédigé par l'intéressée elle-même, en l'absence d'autre élément de preuve, l'acharnement invoqué n'apparaît pas établi.

Mme Z invoque, en quatrième lieu, le fait que son dernier entretien annuel d'évaluation portant sur l'année 2015 a été rédigé dans l'unique dessein de monter un dossier contre elle. Elle fait valoir qu'alors que ses précédents entretiens annuels d'évaluation avaient toujours été positifs, la société lui a remis quelques jours avant de lui notifier son licenciement, un compte-rendu d'entretien qui n'a jamais eu lieu et qui ne reflète absolument pas la réalité afin de créer une pièce au soutien des griefs qui lui sont reprochés. L'examen des évaluations annuelles laisse cependant apparaître des réserves de l'employeur quant à ses compétences professionnelles dès l'évaluation 2014 faisant état d'un manque d'organisation, d'un engagement personnel insuffisant et d'un mode de communication inadapté, de sorte que cet argument est inopérant à laisser présumer une discrimination, étant relevé par ailleurs qu'aucun lien n'est allégué avec l'état de santé de la salariée.

Mme Z invoque, en dernier lieu, le fait que la société n'a rien à lui reprocher sur le plan professionnel, qu'elle a lancé une procédure de licenciement pour des prétendus faits d'insuffisance professionnelle alors qu'elle venait à peine de reprendre le travail suite à son congé maternité qui s'était prolongé par une prise de congé et un arrêt de travail. Elle ne démontre toutefois pas que les griefs formulés par son employeur sont infondés et partant que le seul motif de son licenciement ne peut être que son état de santé. Il ressort cependant des développements relatifs au licenciement qu'il existait des griefs à l'encontre de la salariée, lesquels seront reconnus fondés, de sorte que ce fait n'est pas établi.

Ainsi, aucun des faits invoqués par Mme Z à l'appui de son allégation n'étant matériellement établi, ils ne permettent pas de présumer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé de la salariée au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Au demeurant, le fait que l'employeur ait accepté de satisfaire certaines demandes financières de la salariée, ce que celle-ci reconnaît, tend plutôt à exclure toute discrimination.

Il s'ensuit le débouté de toutes les demandes de Mme Z fondées sur l'existence d'une discrimination en raison de sa grossesse puis de son état de santé, notamment sa demande de nullité du licenciement.

Le jugement sera confirmé de ces chefs de demande. Sur l'obligation de sécurité

Mme Z sollicite une somme de 18 480 euros, soit trois mois de salaire, à titre de dommages-intérêts pour le préjudice moral qu'elle prétend avoir subi du fait des manquements de son employeur à son obligation de sécurité au travail. Elle soutient qu'elle a subi des agissements discriminatoires à compter de son retour de congé maternité au mois d'octobre 2015. Elle prétend que la SAS Delphi France a laissé en toute impunité M. ..., ainsi que la direction des ressources humaines, s'acharner contre elle alors qu'elle tentait, tant bien que mal, de se remettre sur pied après un accouchement difficile. Elle rappelle qu'elle a été placée en arrêt-maladie par son médecin traitant à compter du 5 janvier 2016 du fait de ces agissements. Elle reproche à son employeur de ne jamais avoir pris au sérieux ses alertes et au contraire, de s'être évertué à ignorer la dégradation de la situation et de n'avoir pris aucune disposition pour préserver son état de santé. Elle prétend que cette inaction lui a causé un préjudice puisqu'elle a été privée de la possibilité de travailler dans des conditions normales, alors qu'elle était déjà affaiblie.

La SAS Delphi France s'oppose à cette demande. Elle souligne que le seul intérêt de cette demande est d'apprendre que Mme Z aurait subi des agissements discriminatoires au mois d'octobre 2015 à son retour de congé maternité, là où elle soutenait quelques développements plus haut que ces faits auraient débuté dès l'annonce de sa grossesse fin 2014. Elle soutient que Mme Z ne démontre à aucun moment un quelconque manquement de son employeur à son obligation de sécurité et est tout aussi défailante à démontrer l'étendue d'un préjudice qu'elle chiffre pourtant à trois mois de salaire.

Sur ce,

L'article L. 4121-1 du code du travail dispose : " L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ".

L'article L. 4121-2 du même code dispose : " L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le

travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs ".

En application de ces textes, l'employeur est tenu d'assurer la sécurité de ses salariés et de protéger leur santé.

Mme Z, qui invoque un acharnement de son supérieur hiérarchique et du service RH à son encontre et le fait qu'elle n'a pas été crue lorsqu'elle s'est plainte, ne démontre pas la réalité d'un tel manquement, lequel serait nécessairement distinct de la manifestation par l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction, d'une insatisfaction quant aux performances professionnelles de la salariée.

Mme Z sera déboutée de cette demande, le jugement étant confirmé sur ce point. Sur les indemnités journalières

La SAS Delphi France explique qu'il a fallu qu'elle attende le 24 janvier 2018, soit près de deux ans après l'arrêt de travail du 27 septembre au 27 octobre 2015 pour percevoir enfin, dans le cadre de la subrogation applicable les indemnités journalières de sécurité sociale lui causant un préjudice certain. Elle demande une somme globale de 2 500 euros à titre de dommages-intérêts pour la rétention abusive de ces éléments outre d'un matériel professionnel.

Mme Z fait valoir qu'en première instance, elle n'avait pas eu le temps de répondre aux conclusions adverses reçues tardivement. Elle justifie devant la cour d'appel avoir fait le nécessaire auprès de la caisse primaire d'assurance maladie sur la période litigieuse. Elle demande que la cour réforme le jugement et déboute la SAS Delphi France de cette demande.

Sur ce,

Les parties conviennent que la situation a été régularisée en cours de procédure d'appel de sorte que la SAS Delphi France ne maintient plus sa demande au titre du paiement des indemnités journalières dont elle n'avait pas pu obtenir le remboursement, faute pour la salariée d'avoir fait les démarches nécessaires. Il en sera donné acte.

La demande de dommages-intérêts, commune avec la question de la restitution du matériel traitée ci dessous, sera examinée à ce titre.

Sur les loyers

La SAS Delphi France sollicite le remboursement des avances sur loyers versées à Mme Z à hauteur de 16 000 euros. Elle explique que le 5 janvier 2016, elle a procédé à un virement de 18 000 euros sur le compte de la salariée au titre d'avances de loyers de 1 500 euros correspondant à la période courant de février 2016 à janvier 2017, soit douze mois. Elle s'estime bien fondée à réclamer le remboursement des avances correspondant à la période postérieure au licenciement, à savoir du mois de mars 2016 au mois de janvier 2017.

Mme Z explique qu'elle n'avait pas eu le temps de répondre aux conclusions adverses en première instance mais qu'elle entend rétablir la vérité devant la cour d'appel. Elle fait valoir qu'aux termes du contrat de détachement, elle avait le droit à une allocation logement de 1 000 euros portée à 1 500 euros en décembre 2014 et qu'aucune clause contractuelle ne prévoyait un quelconque remboursement. Elle souligne qu'aucun remboursement ni déduction n'ont d'ailleurs jamais été opérés sur ses bulletins de salaire et que la SAS Delphi France réclame à ce titre, non pas le remboursement des loyers mais des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

Sur ce,

Les parties conviennent, et cela résulte également de l'avenant d'expatriation, que la salariée 10 bénéficiait d'un " housing allowance " d'un montant initial de 1 000 euros porté à 1 500 euros.

L'historique des versements (pièce 39 de l'employeur) révèle que Mme Z a reçu en avance la somme de 18 000 euros le 5 janvier 2016 correspondant à l'avance pour la période de février 2016 à janvier 2017. Elle avait perçu de la même façon en avance et pour une année entière la somme de 18 000 euros le 21 janvier 2015.

Compte tenu du licenciement de l'intéressée, la somme n'était plus due à compter du mois de mars 2016, de sorte que Mme Z a indûment perçu la somme de 16 500 euros ramenée à 16 000 euros suivant demande.

Le jugement sera infirmé de ce chef. Sur le licenciement

La SAS Delphi France fonde le licenciement de Mme Z sur deux types de griefs, l'un tenant à l'insuffisance professionnelle, l'autre tenant à l'absence prolongée rendant nécessaire le remplacement définitif de la salariée.

Aux termes de l'article L.1232-1 du code du travail, " tout licenciement pour motif personnel (') est justifié par une cause réelle et sérieuse ". La cause doit être réelle, objective et reposer sur des faits ou des griefs matériellement vérifiables. La cause doit également être sérieuse. Les faits invoqués doivent être suffisamment pertinents pour justifier le licenciement.

L'insuffisance professionnelle est constituée par l'incapacité du salarié à remplir correctement ses missions du fait d'une inadaptation à l'emploi ou d'une incompétence. Elle constitue, en tant que telle, une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 29 février 2016, qui fixe les limites du litige, la SAS Delphi France a notifié à Mme Z son licenciement pour insuffisance professionnelle et pour absence prolongée, dans les termes suivants :

" (') 1. Nous avons constaté de longue date un manque d'investissement dans l'exercice de votre fonction, de leadership et d'efficacité dans l'exécution de vos missions.

En tant que Trade Marketing Specialist, vous vous devez d'utiliser les informations et offres produits de l'équipe centrale, les adapter et les formaliser à nos clients du marché MENA. Pour cela un fichier de tracker a été mis en place au sein de l'équipe ainsi qu'une réunion bimensuelle pour faire le point sur l'état d'avancement des différents sujets.

Le 16 octobre 2014, plusieurs points ont été listés pour action de votre part, tel que la communication des offres produits aux clients MENA avec comme délai de réalisation le 30 octobre 2014. Lors de la réunion bimensuelle du 17 décembre 2014, soit deux mois après, vous n'aviez toujours pas transmis les offres à nos clients.

De part votre position de cadre, et de l'autonomie dont vous disposez dans la réalisation de vos missions, nous attendions de votre part la prise en main des actions dont vous avez la responsabilité sans que votre manager ne soit contraint de vous demander de rendre des comptes sur l'avancement de votre travail et de vos projets, à

travers une communication régulière à l'équipe MENA et à nos clients. Nous entendons par là, la mise à jour régulière de l'offre produit mais aussi des nouveautés et des actions d'animation et de promotion.

Il n'est pas suffisant d'envoyer un email à vos collègues pour estimer que le travail est fait comme nous pouvons le voir à travers les échanges d'emails entre votre manager et vous-même 11

du 4 novembre 2014.

En effet, votre manager vous avait fait la demande de garder une discipline de suivi des actions et points à suivre avec les category manager concernant le développement de nouveaux produits et l'a réitérée le 4 novembre lors d'un échange d'emails. Dans le compte rendu de la réunion du 17 novembre 2014, ce point n'était toujours pas traité de votre côté, soit plusieurs semaines après la demande faite par votre manager.

En conséquence, lors de votre entretien annuel d'évaluation de l'année 2014, réalisé et communiqué le 19 février 2015, votre responsable avait ciblé un certain nombre d'axes de progrès sur le plan technique, en insistant sur la nécessité pour vous d'être mieux organisée, de respecter ses directives et la qualité des échanges avec vos interlocuteurs.

Surtout, votre engagement personnel avait été évalué comme insuffisant, votre hiérarchie ciblant votre mode de communication inadapté avec vos différents interlocuteurs, vecteurs d'incompréhension et de tension.

De manière générale, il est ressorti de cet entretien d'évaluation un décalage inquiétant entre votre auto-évaluation, aux termes de laquelle vous vous estimiez " sur-performante " pour l'essentiel des critères évalués, et celle de votre manager, amenant ce dernier à insister auprès de vous pour que vous demeuriez lucide par rapport à l'état objectif de vos performances et la nécessité de prendre en considération ses observations, condition indispensable pour qu'un progrès significatif puisse être constaté sur 2015.

Or, vous n'avez à aucun moment tenu compte des remarques de votre responsable.

Au-delà d'un manque d'organisation et d'implication vous amenant à vos affranchir des directives assignées, suscitant de nombreux dysfonctionnements et le mécontentement de nombre de vos interlocuteurs tant en interne qu'en externe, vous n'avez fait strictement aucun effort sur votre mode de communication.

Vous témoignez toujours la même défiance à l'égard des remarques qui vous ont été faites, préférant vous disperser dans des explications contre-productives, qui au mieux ne répondaient pas au sujet, au pire tendant à remettre purement et simplement en cause la pertinence des consignes assignées par votre hiérarchie.

Tout au long de l'année 2015, avant le 30 avril 2015 et après votre congé maternité prenant fin le 18 août 2015, plusieurs réunions ont été menées avec votre manager et vous-même afin de recadrer votre travail sans que nous puissions noter une quelconque amélioration de votre travail.

A titre d'exemple, le 1er novembre 2015 dernier, vous avez transféré un fichier reçu le 26 octobre 2015 de la part du siège social à votre responsable ainsi qu'au Business Developer MENA, afin qu'il partage le fichier avec leurs clients.

Ce même jour, votre responsable vous a spécifié que ce fichier ne pouvait être envoyé en l'état aux clients car il incluait des informations confidentielles qui ne pouvaient leur être communiquées. Il vous a donc fait la demande de préparer un fichier qui pouvait être partagé avec les clients de la région MENA.

A cette demande, vous lui avez répondu par retour d'email avoir supprimé la colonne " qui dérangeait ". Votre responsable vous a fait savoir une nouvelle fois qu'il avait besoin d'un fichier présentable pour pouvoir le partager avec les clients et que ce n'était pas une réponse acceptable de votre part, dans la mesure où il ne s'agissait pas d'un " caprice " mais de rectifier une erreur de votre part dès lors qu'il vous appartenait de faire preuve de discernement en expurgeant 12

spontanément le fichier des informations sensibles qui n'avaient pas à être portées à la connaissance des clients.

Nous vous rappelons que votre mission est de vérifier, filtrer et ajuster le contenu des informations communiquées par l'équipe centrale pour qu'elles soient adaptées au marché et à nos clients de la région MENA et non simplement de transférer les demandes.

Votre réaction était donc inacceptable tant sur la forme que sur le fond.

A la suite de cet échange, vous avez multiplié les échanges avec votre manager, tentant de remettre en cause une fois de plus son autorité, plutôt que de consacrer ce temps précieux à vous concentrer sur votre activité principale qui consiste à répondre et anticiper les besoins des clients.

A la suite de cela, le 19 novembre 2015, une demande de mise à jour de prix d'un de vos clients vous a été transférée par Kathy ..., qui vous demandait de bien vouloir lui faire un retour au plus vite. Le 23 novembre 2015, ce même client vous a relancé directement afin de recevoir les informations car il était toujours sans réponse de votre part. La situation s'est renouvelée une nouvelle fois par l'envoi d'un nouvel email le 30 novembre 2015 par ce même client.

Votre retour au client a été fait seulement en date du 1er décembre 2015 après plusieurs relances de sa part. Dans une région en développement telle que notre activité MENA, il n'est pas acceptable de laisser un de nos clients sans réponse l'obligeant à nous relancer à plusieurs reprises. Il en va du développement de notre activité, de notre crédibilité et de l'image de notre entreprise.

La remise en cause de l'autorité de votre manager ' les échanges d'emails du 1er novembre 2015 ne sont que des exemples parmi d'autres ' le fait que vous ne vous remettiez pas en question suite aux différentes remarques qui vous sont faites et l'impossibilité d'avoir le moindre échange constructif avec vous, ont été à l'origine d'un climat de tension au sein de l'équipe, plus généralement avec l'ensemble de vos interlocuteurs, et d'une perte de confiance en votre capacité à représenter Delphi face à nos clients.

Votre attitude traduit en tout état de cause un manque de professionnalisme incompatible avec votre statut de cadre et votre niveau d'expérience.

En dépit des nombreux rappels à l'ordre tant écrits que verbaux de votre manager, et des termes de votre évaluation 2014 vous demandant d'appréhender les axes de développement identifiés, notamment la nécessité de respecter l'esprit d'équipe compte tenu des enjeux attachés à vos fonctions et le projet de développement auquel vous êtes associé, vous n'avez pas pris la mesure de vos attributions.

Le bilan de l'année 2015 s'est donc considérablement dégradé, mettant en exergue une insuffisance professionnelle rendant impossible la poursuite des relations contractuelles, conclusion confortée par votre incapacité à vous remettre en question, interdisant en cela tout espoir d'évolution de votre comportement et de votre performance.

2. A cette insuffisance professionnelle justifiant intrinsèquement la rupture des relations contractuelles s'ajoute la nécessité de pourvoir à votre remplacement définitif en lien avec les dysfonctionnements nés de votre absence prolongée.

Vous êtes en arrêt de travail depuis le 2 janvier 2016, sans que vous ne soyez en mesure de nous donner une quelconque visibilité sur votre date éventuelle de retour.

Notre activité à Dubaï se trouve en ce moment en pleine expansion. La petite structure de l'équipe ne permet donc pas de pallier votre absence. En effet, l'organisation est composée de cinq personnes :

Le Country Representative MENA basé à Dubaï. Il est le représentant de l'activité et a pour objectif de développer la région Middle East et ... Africa. Il est par ailleurs votre supérieur hiérarchique.

Un Category Manager Engine Management & Diagnostics MENA, basé à Dubaï.

Un Business Developer Manager MENA basé au Maroc.

Un Trade Marketing Specialist MENA, basé à Dubaï (vous-même).

Un étudiant à temps partiel.

Aujourd'hui, votre absence prolongée perturbe considérablement le bon déroulement de notre activité, c'est pourquoi nous devons trouver une solution pérenne afin de ne pas mettre en péril nos résultats sur la zone MENA.

Lors de l'entretien préalable qui s'est tenu le 24 février 2016, vous n'avez pas souhaité donner d'explication quant aux faits qui vous étaient reprochés. Votre seule réponse a été de dire que vous contestiez l'ensemble des remarques et que, selon vous, notre décision serait en lien avec votre maternité et présenterait donc un caractère discriminatoire.

Cette posture laisse pour le moins songeur dès lors qu'au terme de votre congé maternité, à compter du 21 novembre 2015, nous avons accédé à votre demande de travail en home office afin de vous donner les meilleures conditions pour un retour serein à l'issue de cette période d'absence, demande que nous n'étions nullement tenus d'accepter.

Elle présente au moins le mérite de constituer une ultime preuve de votre manque total de discernement, préférant imaginer un motif discriminatoire plutôt que de considérer une dégradation des relations contractuelles bien antérieure à l'annonce même de votre grossesse.

Quoi qu'il en soit, votre absence prolongée depuis le 2 janvier 2016, engendre des dysfonctionnements induisant la nécessité de pourvoir rapidement à votre remplacement définitif à Dubaï (...).

En ce qui concerne le premier grief tenant à l'insuffisance professionnelle, Mme Z le conteste formellement. Elle rappelle qu'elle menait une carrière " exemplaire " au sein de la société, qu'elle a été promue et détachée à Dubaï et n'a jamais fait l'objet du moindre reproche. Elle fait valoir que plusieurs faits qui lui sont reprochés remontent à 2014 et sont donc anciens. Elle prétend qu'elle n'a jamais été alertée sur ces prétendues insuffisances, son entretien annuel d'évaluation 2014 était positif. Concernant l'année 2015, elle n'a été présente que cinq mois et la dernière évaluation précède de peu son licenciement. Elle considère que son employeur ne rapporte pas la preuve de la prétendue insuffisance professionnelle qu'il invoque. Elle soutient encore qu'elle n'a jamais reçu de courrier d'alerte alors qu'elle-même a alerté son supérieur hiérarchique du comportement inadapté de M. ..., son N+1.

Il convient de relever qu'en sa qualité de Trade Marketing Specialist, Mme Z avait pour mission d'utiliser les informations et offres produits de l'équipe centrale, de les adapter et de les formaliser auprès des clients de la SAS Delphi France du marché MENA. Elle bénéficiait d'une expérience acquise au sein de la société avant son expatriation et son statut de cadre lui conférait une autonomie dans la réalisation de ses missions.

Aux termes de la lettre de licenciement, il est fait état qu'un fichier de suivi a été mis en place au sein de l'équipe MENA composée de quatre personnes dirigée par M. ... et des réunions ont été organisées pour mesurer l'état d'avancement des actions, que le 16 octobre 2014, plusieurs points ont été listés comme action à la charge de Mme Z, dont la communication des offres produits 14

aux clients MENA avant le 30 octobre 2014 ainsi qu'il résulte du courriel adressé par M. ... à Mme Z et au N+2 (pièce 30 de l'employeur).

Par courriel du 4 novembre 2014, M. ... a demandé à Mme Z d'adopter une discipline de suivi des actions. Il était cependant encore constaté lors de la réunion bimensuelle du 17 décembre 2014 que Mme Z n'avait pas rempli les actions que lui avaient confiées son supérieur hiérarchique notamment en ce qui concerne le sujet particulier de la communication des offres produits.

A l'issue de l'entretien annuel d'évaluation de l'année 2014, M. ... actait la non-atteinte de certains objectifs et ciblait des axes de progrès impératifs, ainsi qu'il résulte du document d'évaluation (pièce 8 de l'employeur). Notamment, le sens des responsabilités et de la discipline ont été jugés à améliorer et l'investissement personnel de la salariée a été jugé insuffisant.

Ainsi, l'évaluation 2014 laisse apparaître des réserves.

La SAS Delphi France reproche à Mme Z une communication inadaptée avec ses différents interlocuteurs qu'elle explique par la propension de la salariée à ne pas assumer ses torts et à refuser systématiquement d'endosser une quelconque part de responsabilité quant aux difficultés qui pouvaient lui être remontées.

Les échanges de Mme Z avec M. Gen ... (pièce 11 de l'employeur) ou avec M. ... (pièce 16 de l'employeur) révèlent en effet une communication inadaptée.

L'évaluation faite par M. ... sur ce point au titre de l'année 2014 rejoignait les précédentes évaluations de MM. ... et ... au titre des années 2012 et 2013 avant l'expatriation de la salariée, ces derniers soulignant le fort potentiel de Mme Z qui se trouvait grevé par un manque de rigueur, une motivation à géométrie variable et une communication inappropriée avec ses interlocuteurs rendant la coopération avec elle difficile.

Ainsi, dès 2014, la hiérarchie de Mme Z posait des axes d'amélioration, dont la salariée n'a pas tenu compte.

Le 24 février 2015, le directeur de développement de Delphi Product & Service Solutions était contraint de relancer Mme Z, laquelle avait omis de répondre à une demande d'un client datant du début du mois de janvier 2015.

Surtout, au lieu de tenir compte des différentes observations formulées, la salariée va témoigner de la défiance, allant jusqu'à remettre en cause la pertinence des directives de sa hiérarchie comme l'illustrent différents échanges avec ses supérieurs hiérarchiques ou d'autres interlocuteurs, Mme Z écrivant : " Je trouve inadmissible de recevoir des réponses comme ça ", " Merci de faire le nécessaire ", " Et ça continue... ".

Il apparaît que les mêmes comportements ont perduré pendant l'année 2015 avant et après le congé-maternité de Mme Z.

Ainsi, le 29 octobre 2015, Mme Z a transféré à M. ... et au Business Developer MENA un fichier reçu du siège social afin qu'il puisse être partagé avec les clients. M. ... a indiqué à la salariée que le fichier ne pouvait être envoyé en l'état aux clients en ce qu'il incluait des informations confidentielles qui ne pouvaient leur être communiquées. Il a demandé à Mme Z de reprendre le fichier en question en visant précisément les difficultés rencontrées. Mme Z lui a répondu en ces termes : " Redouane, Je te remercie pour ce rappel constructif. Donc si je comprends bien (') Quant au point 1 : la traduction française de cette phrase est : " j'ai supprimé la colonne qui gêne ". Il s'agit là, d'un " langage " dénudé de toute mauvaise intention ou mot déplacé.

15

J'en suis sûre qu'avec un peu de recul tu le verras de la sorte. Mais toujours dans une démarche de m'améliorer, je souhaiterais savoir sur quel élément tu t'es basé pour juger cette expression illégale ou inacceptable ' Quant à l'utilisation du mot " erreur ", je trouve que le mot est " très fort " pour un échange de mails en interne Delphi qui

visé à définir ensemble la meilleure structure du fichier (') il ne s'agit en aucun cas d'une erreur. ", révélant ainsi la persistance d'une communication inadaptée et d'un refus de respecter l'autorité de son supérieur hiérarchique.

Ainsi, la multiplication des incidents, avec la nécessité de contrôler la bonne exécution des missions confiées à la salariée et une remise en cause de l'autorité de son supérieur hiérarchique, n'a pu être corrigée malgré les alertes de l'employeur et s'est au contraire amplifiée.

Il sera rappelé que les faits d'insuffisance professionnelle, qui ne relèvent pas de griefs d'ordre disciplinaire, ne sont pas susceptibles d'être atteints par la prescription de l'article L. 1332-4 du code du travail.

L'ensemble de ces éléments d'appréciation conduisent à considérer caractérisée l'insuffisance professionnelle reprochée à Mme Z.

Ce seul motif justifie le bien fondé du licenciement prononcé à l'encontre de Mme Z, sans qu'il ne soit nécessaire d'examiner le deuxième motif invoqué dans la lettre de licenciement tenant à l'absence prolongée de la salariée rendant nécessaire son remplacement définitif.

Le jugement sera infirmé de ces chefs de demande. Sur la procédure de licenciement

Mme Z rappelle que l'entretien préalable s'est tenu par téléphone, la personne qui l'assistait se trouvant en France avec Mme ... qui représentait l'employeur. Elle soutient qu'elle n'a pas été en mesure de se défendre utilement lors de l'entretien, compte tenu de cette organisation et du refus de sa demande de report et sollicite une indemnité équivalente à un mois de salaire pour non-respect de la procédure.

La SAS Delphi France s'oppose à cette prétention. Elle fait valoir que la convocation, datée du 10 février 2016, a été reçue le 13 février 2016 pour une date d'entretien fixé au 24 février 2016 et que ce n'est que le 23 février, soit la veille de l'entretien que Mme Z en a sollicité le report sur la base de motifs inopérants. Elle souligne que l'entretien a pu se tenir ainsi qu'en témoigne le compte-rendu rédigé par M.

Sur ce,

Il résulte des explications des parties que l'entretien préalable s'est tenu par téléphone, Mme Z se trouvant dans les bureaux de Dubai avec M. ..., Mme ... à Cergy-Pontoise et M. ... qui assistait la salariée sur son lieu de villégiature.

Même s'il est de principe que l'entretien se tienne en présence physique des parties, les circonstances de l'espèce, le statut d'expatriée de la salariée et sa localisation à Dubaï, expliquent la décision de l'employeur de recourir à un entretien à distance via une téléconférence. Ces modalités ne constituent pas une irrégularité de procédure dès lors que les droits de la salariée ont été respectés, que celle-ci a été en mesure de se défendre utilement.

Tel a été le cas en l'espèce, ainsi que cela résulte du compte rendu d'entretien rédigé par M. ... (pièce 27 de la salariée). Celui-ci indique en effet dans ce document que l'entretien a duré une heure, que les prises de parole de M. ... et de Mme ..., dont le contenu précis est reproduit, ont fait l'objet d'observations et d'interrogations de sa part, Mme Z ayant indiqué qu'elle ne

souhaitait pas intervenir, qu'elle réservait sa réponse pour une date ultérieure.

Par ailleurs, le refus de la demande de report, présentée la veille et fondée sur le fait que M. ... était en congés, n'a pas empêché la salariée de se défendre utilement, M. ... ayant été en mesure de participer à l'entretien.

Mme Z sera déboutée de sa demande présentée sur ce fondement. Sur la garantie d'emploi

Mme Z se prévaut de l'article 16 de la convention collective applicable et soutient qu'elle prévoit qu'un salarié

dont le contrat de travail est suspendu pour raison de santé, ne peut être licencié avant l'expiration d'un délai précis, de trois mois la concernant. Elle sollicite à titre de dommages-intérêts deux mois de salaire puisque l'employeur a engagé une procédure de licenciement un mois après le début de son arrêt-maladie.

La SAS Delphi France s'oppose à cette prétention. Elle fait valoir que la demande ne peut prospérer dans la mesure où le licenciement est motivé par une insuffisance professionnelle et que ce motif autonome légitime à lui seul la rupture du contrat de travail de sorte que Mme Z ne peut revendiquer une violation de la clause de garantie d'emploi.

Sur ce,

L'article 16 de la convention collective applicable énonce : " 1° Les absences relevant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

A l'issue de la durée d'indemnisation à plein tarif, l'employeur pourra prendre acte de la rupture par force majeure du contrat de travail par nécessité de remplacement effectif. Dans ce cas, la notification du constat de la rupture sera faite à l'intéressé par lettre recommandée.

Lorsque l'employeur aura pris acte de la rupture du contrat de travail, il devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle que celui-ci aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai-congé ait été observé.

Cette indemnité remplace, pour la période à laquelle elle correspond, celle à plein tarif ou à demi-tarif découlant du barème prévu au 2° ci-dessous.

Si, à la date à laquelle le préavis aurait pris fin en cas de licenciement avec observation du délai-congé, l'indisponibilité pour maladie ou accident persiste toujours, le solde de l'indemnisation de maladie restant dû continuera d'être versé jusqu'à épuisement des droits ouverts au début de l'indisponibilité en cours au jour de la rupture.

L'ingénieur ou cadre bénéficiera, en outre, le jour de la constatation de la rupture par l'employeur, d'une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté s'il avait été licencié, ou d'une allocation égale à l'allocation de fin de carrière à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté s'il avait été mis à la retraite.

Au cours de l'absence de l'ingénieur ou cadre pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif ou de suppression de poste, à charge pour lui de verser à l'ingénieur ou cadre licencié l'indemnité de préavis en tenant compte des dispositions des alinéas 4 et 5 du présent article, et de régler l'indemnité de congédiement, le cas échéant.

17

De même, l'employeur peut mettre à la retraite un ingénieur ou cadre absent pour maladie ou accident, en respectant les prescriptions de l'article 31.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficie d'un droit de priorité au réengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible.

2° Indemnisation

Après 1 an de présence dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident constaté dans les conditions prévues au 1°, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et par un régime complémentaire de prévoyance, pour assurer à l'intéressé des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels sur les bases suivantes :

La durée d'absence susceptible d'être indemnisée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise est :

- de 1 à 5 ans : 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif ;
- de 5 à 10 ans : 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif ;
- de 10 ans à 15 ans : 5 mois à plein tarif et 5 mois à demi-tarif ;
- au-delà de 15 ans : 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenant entre 3 mois et 12 mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de 3 mois à plein tarif et de 3 mois à demi-tarif.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées servies intégralement.

Pendant la période d'indemnisation à demi-tarif, les prestations en espèces des régimes de prévoyance n'interviendront que pour leur quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation à plein tarif et à demi-tarif ne peut excéder, au total, celle des périodes fixées ci-dessus.

Si l'absence de l'ingénieur ou cadre pour maladie ou accident survient au cours de l'exécution de la période de préavis, le délai-congé continue de courir : le contrat de travail et l'indemnisation pour maladie ou accident prennent fin à l'expiration du préavis.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi ".

Ces dispositions spécifiques apparaissent applicables au seul licenciement prononcé pour absences prolongées rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié et donc inapplicables au licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle, comme en l'espèce.

Mme Z sera déboutée de cette demande. Sur la restitution du matériel

18

La SAS Delphi France explique qu'elle a demandé à Mme Z de restituer son matériel (ordinateur portable, téléphone portable et badge d'accès aux locaux de l'entreprise) dans la lettre de licenciement et par courrier officiel du 15 juin 2016, que la restitution n'est cependant intervenue que le 16 janvier 2018, ce qui lui a causé un préjudice qu'elle évalue à 2 500 euros (en ce compris le préjudice résultant de la tardiveté du traitement de l'arrêt maladie du 27 septembre au 27 octobre 2015 comme indiqué précédemment).

Mme Z explique qu'elle n'a pas eu le temps de répondre aux conclusions adverses en première instance mais soutient avoir fait le nécessaire depuis lors.

Sur ce,

Les parties conviennent que le matériel constitué d'un ordinateur portable, d'un téléphone portable et d'un badge d'accès aux locaux de l'entreprise, a été restitué. Il leur en sera donné acte.

L'employeur soutient que la restitution est intervenue tardivement, presque deux ans après le licenciement. La salariée admet ce délai important sans donner d'explication particulière.

La tardiveté de la restitution de ce matériel, compte tenu de sa technologie se dépréciant rapidement et de l'importance stratégique du badge d'accès, a causé un préjudice à l'employeur que les circonstances de la cause conduisent à arbitrer à la somme de 500 euros.

Sur les dépens et les frais irrépétibles de procédure

Mme Z, qui succombe dans ses prétentions, supportera les dépens en application des dispositions de l'article 696 du code de procédure civile.

Mme Z sera en outre condamnée à payer à Mme Z une indemnité sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, que l'équité et la situation économique respective des parties conduisent à arbitrer à la somme de 1 500 euros.

Mme Z sera déboutée de sa demande présentée sur le même fondement.

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort :

INFIRME partiellement le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise le 7 septembre 2017 en ce qu'il a :

- dit que le licenciement notifié à Mme Sara Z était dépourvu de cause réelle et sérieuse,

- condamné SAS Delphi France à payer à Mme ... les sommes nettes suivantes, avec intérêts légaux à compter du jugement et capitalisation :

' 40 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

' 4 060 euros à titre de dommages-intérêts pour violation de la période de garantie d'emploi,

- condamné Mme Z à payer à la SAS Delphi France les sommes nettes suivantes, avec intérêts légaux à compter du jugement et capitalisation :

' 1 372,65 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice né de l'impossibilité pour la société de se voir rétrocéder par la caisse primaire d'assurance maladie les indemnités journalières 19

qu'elle aurait dû recevoir au titre de la subrogation pour la période du 27 septembre au 27 octobre 2015,

' 11 000 euros à titre de dommages-intérêts résultant du préjudice né du défaut de remboursement des avances sur loyer versées par la société,

Statuant à nouveau,

DIT le licenciement de Mme Sara Z par la SAS Delphi France fondé sur une cause réelle et sérieuse et déboute Mme Sara Z de ses demandes subséquentes ;

DÉBOUTE Mme Sara Z de sa demande pour violation de la période de garantie d'emploi ;

CONDAMNE Mme Sara Z à payer à la SAS Delphi France la somme de 16 000 euros à titre de remboursement

de l'avance sur loyer versée par la société en janvier 2016 ;

CONFIRME le jugement pour le surplus ; Y ajoutant,

DONNE acte aux parties que la SAS Delphi France a été remboursée des indemnités journalières qu'elle a avancées à la salariée pour la période du 27 septembre au 27 octobre 2015 ;

DONNE acte aux parties que Mme Sara Z a restitué le matériel réclamé ;

CONDAMNE Mme Sara Z à payer à la SAS Delphi France une somme de 500 euros à titre de dommages-intérêts au titre du retard ;

CONDAMNE Mme Sara Z à payer à la SAS Delphi France une somme de 1 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

DÉBOUTE Mme Sara Z de sa demande présentée sur le même fondement ; CONDAMNE Mme Sara Z au paiement des entiers dépens ;

Arrêt prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Madame Isabelle VENDRYES, Président, et par Monsieur Nicolas CAMBOLAS, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER, Le PRÉSIDENT,

20